

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06



## **ESCUELA COOPERATIVA CHARTER DE SAN DIEGO**

### **TÍTULO IX, POLÍTICA DE ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso son conductas disruptivas que estorbar estudiantes capacidad de aprender, afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un ambiente escolar hostil. Como tal, la Escuela Chárter Cooperativa de San Diego (“SDCCS” o la “Escuela Chárter”) prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y acoso. Esta política incluye instancias que ocurren en cualquier área del campus escolar, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, a través de tecnología propiedad de la escuela y a través de otros medios electrónicos.

Tal como se utiliza en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso se describen como la conducta intencional, incluida la comunicación verbal, física y escrita o el acoso cibernético, incluido el acoso sexual cibernético, basado en las características reales o percibidas de la salud mental. o discapacidad física, sexo (incluido el embarazo y condiciones relacionadas, y estado parental), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado migratorio, nacionalidad (incluido origen nacional, país de origen y ciudadanía), raza o etnia (incluido ascendencia, color, identificación de grupo étnico, origen étnico y rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, textura del cabello y peinados protectores como trenzas, mechones y torceduras), religión (incluidos agnosticismo y ateísmo), afiliación religiosa , condición médica, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o basado en cualquier otra característica protegida bajo la ley estatal o federal aplicable o la ordenanza local. En adelante, dichas acciones se denominarán “mala conducta prohibida por esta Política”.

En la medida de lo posible, la Escuela Chárter hará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, intimidados y/o intimidados, y tomará medidas para investigar, responder, abordar e informar sobre dichos comportamientos de manera oportuna. El personal escolar de SDCCS que sea testigo de actos de mala conducta prohibidos por esta Política tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

Además, la Escuela Chárter no tolerará ni tolerará la mala conducta prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con quien SDCCS haga negocios o cualquier otro individuo, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes y voluntarios, independientemente de su posición o género. SDCCS investigará y responderá pronta y exhaustivamente a cualquier queja de mala conducta prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas adecuadas, si se justifica. SDCCS cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a informes de mala conducta prohibida por esta Política.

## **Título IX, Coordinador de Acoso, Intimidación, Discriminación e Intimidación (“Coordinador”):**

Coordinador del Título IX: Sara Saluda

Escuela autónoma cooperativa de San Diego

7260 Linda Vista Road

San Diego, CA 92111

858-496-1613

[oficina@sdccs.org](mailto:oficina@sdccs.org)

### **Definiciones**

#### **Acoso ilegal prohibido**

- Conducta verbal, como epítetos, chistes o comentarios despectivos o calumnias.
- Conducta física incluye agresión, contacto no deseado, bloquear intencionalmente el movimiento normal o interferir con el trabajo o la escuela debido a sexo, raza, o otra base protegida.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar acoso.
- Trato diferencial o preferencial basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

#### **Acoso ilegal prohibido según el Título IX**

Título IX (20 USC § 1681 y *siguientes.*; 34 CFR Parte 106) y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. Según el Título IX, "acoso sexual" significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- Un empleado del destinatario que condicione la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del destinatario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

- Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente le niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa del destinatario; o
- “Agresión sexual” tal como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acecho” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

De acuerdo con el Título IX y la ley de California, está prohibido la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluidas las prácticas de admisión y empleo de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, tienen igualdad de derechos y oportunidades y están libres de discriminación y acoso ilegales en los programas o actividades educativos realizados por SDCCS.

SDCCS se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es un delito grave, que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. La Parte 106 puede remitirse al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. o a ambos.

El acoso sexual consiste en conductas basadas en el sexo, que incluyen, entre otras, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando : (a) La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el desempeño académico del individuo, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier forma contra una persona que haya expresado de buena fe una preocupación sobre acoso sexual contra ella misma o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, entre otros:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

- e1 Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- e1 Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o pinchar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones, proposiciones u otros comentarios sexuales no deseados, como:
  - e1 Gestos, avisos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
  - e1 Trato preferencial o promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, incluido solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o un trato deferente por rechazar una conducta sexual.
  - e1 Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atención o conducta sexual no deseada o dificultar intencionalmente el desempeño del estudiante o empleado debido al sexo del estudiante o empleado.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
  - e1 Mostrar imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer dicho material para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo. .
  - e1 Leer públicamente o publicar de otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que de alguna manera sean sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
  - e1 Mostrar carteles u otros materiales que pretendan segregarse a un individuo por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares).

Las ilustraciones de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos según esta Política.

### **Bullying prohibido**

**intimidación** se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o mediante un acto electrónico. El acoso escolar incluye uno o más actos cometidos por un estudiante o grupo de estudiantes que pueden

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

constituir acoso sexual, violencia de odio o crear un ambiente educativo intimidante y/u hostil, dirigido hacia uno o más estudiantes que tiene o se puede predecir razonablemente que tendrá la efecto de uno o más de los siguientes:

1. Colocar a un estudiante razonable <sup>[1]</sup> o estudiantes por temor a sufrir daños a la persona o propiedad de ese estudiante o de esos estudiantes.
2. Causar que un estudiante razonable experimente un efecto sustancialmente perjudicial en su salud física o mental.
3. Causar que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con su desempeño académico.
4. Causar que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por SDCCS.

**ciberbullying** es un acto electrónico que incluye la transmisión de comunicaciones acosadoras, amenazas directas u otros textos, sonidos, videos o imágenes dañinos en Internet, redes sociales u otras tecnologías utilizando un teléfono, computadora o cualquier dispositivo de comunicación inalámbrico. El acoso cibernético también incluye irrumpir en la cuenta electrónica de otra persona y asumir la identidad de esa persona para dañar su reputación.

SDCCS prohíbe además incitar, ayudar, coaccionar o dirigir a otros para que cometan actos de intimidación o intimidación cibernética.

**acto electrónico** significa la creación o transmisión originada dentro o fuera del sitio escolar, por medio de un dispositivo electrónico, incluido, entre otros, un teléfono, teléfono inalámbrico u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, computadora o buscapersonas, de una comunicación, que incluye, entre otros sin limitarse a, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje, texto, sonido, vídeo o imagen.
2. Una publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluye, entre otros:
  1. Publicar o crear una página de grabación. Una “página quemada” significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de “intimidación” anterior.
  2. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación" anterior. “Suplantación creíble” significa hacerse pasar por un estudiante a sabiendas y sin consentimiento con el fin de intimidarlo y de tal manera que otro estudiante crea razonablemente, o haya creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

3. Crear un perfil falso con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "bullying" anterior. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que utiliza la imagen o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
3. Un acto de "acoso sexual cibernético" que incluye, entre otros:
  - a. La difusión, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual de un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o se puede predecir razonablemente que tendrá uno o más de los efectos descritos en la definición de "intimidación", arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor donde el menor sea identificable a partir de la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico. .
  - b. El "acoso sexual cibernético" no incluye una representación, representación o imagen que tenga algún valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos deportivos o actividades aprobadas por la escuela.
4. Sin perjuicio de las definiciones anteriores de "intimidación" y "acto electrónico", un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente por el hecho de que haya sido transmitido en Internet o esté actualmente publicado en Internet.

**Denuncia Formal de Acoso Sexual** significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que participa o intenta participar en el programa o actividad educativa de SDCCS o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que SDCCS investigue la acusación de acoso sexual. Al momento de presentar una queja formal de acoso sexual, el demandante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de SDCCS.

**Demandado** significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

### **Procedimientos de Prevención del Bullying y Cyberbullying**

SDCCS ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de acoso, incluido el acoso cibernético.

#### **1. Procedimientos de prevención del cyberbullying**

SDCCS aconseja a los estudiantes:

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotografías privadas en línea.
- b. Pensar detenidamente en lo que están haciendo antes de publicar y enfatizar que los comentarios no se pueden retractar una vez publicados.
- do. Esa información personal revelada en las redes sociales se puede compartir con cualquier persona, incluidos padres, maestros, administradores y posibles empleadores. Los estudiantes nunca deben revelar información que los haría sentir incómodos si el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría recibir dichos comentarios antes de realizar comentarios sobre otras personas en línea.

SDCCS informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de las escuelas autónomas sobre las políticas de SDCCS con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. SDCCS alienta a los padres/tutores a discutir estas políticas con sus hijos para garantizar que comprendan y cumplan dichas políticas.

## **2. Educación**

Los empleados de SDCCS no siempre pueden estar presentes durante el acoso ocurren incidentes, por lo que educar a los estudiantes sobre el acoso es una técnica de prevención clave para limitar el acoso. SDCCS advierte a los estudiantes que el comportamiento de odio y/o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en SDCCS y alienta a los estudiantes a practicar la compasión y el respeto mutuo.

Charter School educa a los estudiantes para que acepten a todos sus compañeros independientemente de las características protegidas (incluidas, entre otras, la orientación sexual real o percibida, la identificación de género, las discapacidades físicas o cognitivas, la raza, el origen étnico, la religión y el estado migratorio) y sobre el impacto negativo del acoso a otros estudiantes basándose en características protegidas.

La educación para la prevención del acoso de SDCCS también analiza las diferencias entre comportamientos apropiados e inapropiados e incluye ejemplos de situaciones para ayudar a los estudiantes a aprender y practicar comportamientos apropiados y a desarrollar técnicas y estrategias para responder de una manera no agresiva a situaciones de tipo acoso. o motivado por el odio comportamientos. Los estudiantes también desarrollarán confianza y aprenderán cómo defenderse a sí mismos y a los demás, y cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

### **3. Desarrollo profesional**

SDCCS pone a disposición anualmente el módulo de capacitación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con la sección 32283.5(a) del Código de Educación para sus empleados certificados y todos los demás empleados de SDCCS que tienen interacción regular con los estudiantes.

SDCCS informa a los empleados certificados sobre las señales comunes de que un estudiante es blanco de acoso, incluyendo:

- Cortes físicos o lesiones.
- Artículos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/practicar/juegos
- Pérdida de interés en la escuela, actividades o amigos.
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o apariencia distraída
- Autodestructividad o muestras de comportamiento extraño.
- Disminución de la autoestima

SDCCS también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes que, según SDCCS y las investigaciones disponibles, tienen un riesgo elevado de acoso. Estos grupos incluyen, entre otros:

- Estudiantes que sean lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o jóvenes cuestionables (“LGBTQ”) y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y [\[A16\]](#)
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

SDCCS alienta a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de problemas, manejo de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de SDCCS.

## **Procedimientos de quejas**

### **1. Alcance de los procedimientos de quejas**

SDCCS cumplirá con su política de Procedimientos Uniformes de Quejas (“UCP”) al investigar y responder a quejas que alegan acoso ilegal, discriminación, intimidación o acoso contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con uno o más de las características protegidas establecidas en la UCP que:

- a. Están escritos y firmados;
- b. Presentado por un individuo que alega que ese individuo ha sufrido personalmente discriminación, acoso, intimidación o acoso ilegal, o por alguien que cree que cualquier clase específica de personas ha sido sometida a discriminación, acoso, intimidación o acoso basado en una característica protegida, o por un representante



Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido sometido a discriminación, acoso, intimidación o acoso; y do. Presentado al Oficial de Cumplimiento de UCP de SDCCS a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación, acoso, intimidación o acoso ilegal, o la fecha en que el denunciante obtuvo por primera vez conocimiento de los hechos de la supuesta discriminación, acoso, intimidación o intimidación.

Los siguientes procedimientos de quejas se utilizarán para informes de mala conducta prohibida por esta Política que no cumplan con los requisitos de redacción, cronograma u otros requisitos formales de presentación de una queja uniforme. Para quejas formales de acoso sexual, SDCCS utilizará los siguientes procedimientos de quejas además de su UCP cuando corresponda.

## **2. Informes**

Se espera que todo el personal proporcione una supervisión adecuada para hacer cumplir las normas de conducta y, si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Política, intervengan cuando sea seguro hacerlo, soliciten asistencia e informen dichos incidentes. La Junta requiere que el personal siga los procedimientos de esta política para informar presuntos actos de mala conducta prohibidos por esta Política.

Se recomienda a cualquier estudiante que crea que ha estado sujeto a una mala conducta prohibida por esta Política o que haya sido testigo de dicha mala conducta prohibida a informar de inmediato dicha mala conducta al Coordinador:

Título Coordinadora IX: Sarah Saluta  
Escuelas autónomas cooperativas de San Diego  
7260 Linda Vista Road  
San Diego, CA 92111  
858-496-1613  
[oficina@sdccs.org](mailto:oficina@sdccs.org)<sup>[A20]</sup>

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los demandantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandatos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes.

Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a presentar un informe escrito al Coordinador. SDCCS investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Informes Puede realizarse de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en un informe anónimo.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

Se espera que los estudiantes informen todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es objeto de tal comportamiento debe comunicarse inmediatamente con un maestro, consejero, director de la escuela, coordinador, miembro del personal o miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de manera consistente con esta Política.

SDCCS reconoce y respeta el derecho de cada individuo a la privacidad. Todos los informes se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener confidencial la identidad del denunciante, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el problema, según lo determine el Coordinador o la persona administrativa designada caso por caso. base del caso.

SDCCS prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente un informe o queja, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una mala conducta prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Las personas que alegue represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Está prohibido hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses de haber asumido un puesto de supervisión y recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todo el personal y cualquier individuo designado como coordinador, investigador o tomador de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. [A22] Recibirá capacitación sobre acoso sexual y/o instrucción sobre acoso sexual según lo exige la ley.

### **3. Medidas de apoyo**

Al recibir una denuncia formal o informal de acoso sexual, el Coordinador se comunicará de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informará al denunciante sobre la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal de acoso sexual y le explicará el proceso para presentar una denuncia formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios ni punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no existe una denuncia formal de acoso sexual. Se ha archivado acoso. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de SDCCS sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de SDCCS, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los demandantes y los demandados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de clases, servicios de acompañamiento al campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, excedencias, aumento de la seguridad y vigilancia de determinadas zonas del campus, y otras medidas similares. SDCCS mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no afecte la capacidad de SDCCS de proporcionar las medidas de apoyo.

#### **4. Investigación y respuesta**

Al recibir un informe de mala conducta prohibida por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de SDCCS, el Coordinador (o su designado administrativo) [A23] iniciará rápidamente una investigación. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o su designado administrativo) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una buena causa, el Coordinador (o su designado administrativo) informará al denunciante las razones. por el retraso o extensión y proporcionar una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

Al concluir la investigación, el Coordinador (o su designado administrativo) se reunirá con el denunciante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, le proporcionará al denunciante información sobre la investigación, incluidas las acciones necesarias para resolver el incidente/situación. Sin embargo, el Coordinador (o su designado administrativo) no revelará información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados.

Para las investigaciones y respuestas a quejas formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de quejas:

· Aviso de las acusaciones

e1 Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador notificará por escrito a todas las partes conocidas sobre su proceso de queja, incluido cualquier proceso de resolución informal voluntaria. El aviso incluirá:

§ Una descripción de las acusaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozcan, las identidades de las partes involucradas en

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

el incidente, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y lugar del presunto incidente; [A25]

§ Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se llegue a una decisión final;

§ Una declaración de que las partes podrán tener un asesor de su elección, que podrá ser un abogado, y podrá inspeccionar y revisar pruebas; y

§ Una declaración de que SDCCS prohíbe a una persona hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

#### Remoción de emergencia

· e1 SDCCS puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa mientras esté pendiente un proceso de queja formal de acoso sexual de acuerdo con las políticas de SDCCS.

· e1 SDCCS puede eliminar a un encuestado del programa o actividad educativa de SDCCS en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de SDCCS, siempre que SDCCS realice un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que existe una amenaza inmediata a la salud o seguridad física de cualquier estudiante u otro individuo. que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la destitución y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la destitución.

· e1 Esta disposición no puede interpretarse como una modificación de ningún derecho conforme a la IDEA, la Sección 504 o la ADA.

#### Resolución informal

· e1 Si se presenta una queja formal de acoso sexual, SDCCS puede ofrecer un proceso de resolución informal voluntario, como mediación, a las partes en cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad. Si SDCCS ofrece dicho proceso, hará lo siguiente:

§ Proporcionar a las partes un aviso previo por escrito de:

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso de resolución informal voluntaria, incluidas las circunstancias bajo las cuales las partes no pueden reanudar una denuncia formal de acoso sexual que surja de las mismas acusaciones;
- El derecho de las partes a retirarse del proceso de resolución informal voluntaria y reanudar el proceso de queja en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
- Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal voluntaria, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse; y

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

§ Obtener el consentimiento previo, voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

e1 SDCCS no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Proceso de investigación

e1 Quien toma las decisiones no será la misma persona que el Coordinador o el investigador. SDCCS se asegurará de que todos los que toman decisiones y los investigadores no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o demandados.

e1 En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una buena causa, el investigador informará al denunciante y a los encuestados por escrito los motivos del retraso o la extensión, y proporcionar una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

e1 Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas y tener un asesor presente durante cualquier reunión o entrevista de investigación.

e1 No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación ni reunir y presentar pruebas relevantes.

e1 Una parte cuya participación esté invitada o esperada en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

e1 Antes de completar el informe de investigación, SDCCS enviará a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para la consideración del investigador antes de completar el informe de investigación.

e1 El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa toda la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, al menos diez (10) días antes de la determinación de responsabilidad.

Desestimación de una denuncia formal por acoso sexual

e1 Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de SDCCS en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se probara, la denuncia formal con respecto a esa conducta debe ser

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

desestimada. Sin embargo, tal despido no excluye la acción bajo otra política aplicable de SDCCS.

e1 SDCCS puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:

§ El denunciante proporciona un retiro por escrito de la denuncia al Coordinador;

§ El demandado ya no está empleado ni inscrito en SDCCS; o

§ Las circunstancias específicas impiden que SDCCS reúna pruebas suficientes para llegar a una decisión sobre la denuncia formal o las alegaciones contenidas en la misma.

e1 Si se desestima una queja formal de acoso sexual o cualquiera de los reclamos contenidos en ella, SDCCS enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y los motivos del mismo simultáneamente a las partes.

#### Determinación de responsabilidad

e1 El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.

e1 Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

e1 SDCCS enviará una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado simultáneamente que describa:

§ Los alegatos en la denuncia formal por acoso sexual;

§ Todos los pasos procesales adoptados, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al sitio y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;

§ Las conclusiones de los hechos que respaldan la determinación;

§ Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de SDCCS a los hechos;

§ La decisión y fundamento de cada acusación;

§ Cualquier sanción disciplinaria que el destinatario imponga al demandado, y si se proporcionarán al demandante los remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y

§ Los procedimientos y bases admisibles para los recursos.

## **5. Consecuencias**

Los estudiantes o empleados que participen en mala conducta prohibida por esta Política, hagan declaraciones falsas a sabiendas o envíen información falsa a sabiendas durante el proceso de queja pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de SDCCS o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso ordenado por SDCCS en respuesta a una denuncia formal de acoso sexual.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

## **6. Derecho de apelación**

Si la persona que reporta considera que la resolución de SDCCS no es satisfactoria para las quejas que caen dentro del alcance de esta Política pero que no son quejas formales de acoso sexual, la persona que informa puede, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión o resolución de SDCCS, presentar un escrito al Presidente de la Junta de SDCCS, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

Los siguientes derechos y procedimientos de apelación se aplicarán únicamente a las quejas formales de acoso sexual:

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y SDCCS implementará procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la decisión escrita de SDCCS o la desestimación de la queja, el demandante o el demandado puede presentar una apelación por escrito al Coordinador.
- Quienes toman las decisiones para la apelación no serán las mismas personas que el Coordinador, el investigador o quienes tomaron las decisiones iniciales.
- El demandante y el demandado pueden apelar una determinación sobre responsabilidad y la desestimación por parte de SDCCS de una queja formal o cualquier alegación contenida en la misma, sobre las siguientes bases:
  - e1 Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
  - e1 Nuevas pruebas que no estuvieran razonablemente disponibles al momento de tomarse la determinación de responsabilidad o despido, que pudieran afectar el resultado del asunto; y
  - e1 El Coordinador del Título IX, los investigadores o los tomadores de decisiones tuvieron un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciados o demandados en general o del denunciante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.
- SDCCS notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- Quien toma las decisiones en la apelación: 1) dará a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria de presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado; 2) emitir una decisión por escrito describiendo el resultado de la apelación y el fundamento del resultado; y 3) proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

## **7. Mantenimiento de registros**

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de quejas bajo esta Política se mantienen en un lugar seguro.

SDCCS mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier recurso proporcionado al denunciante.
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una queja de acoso sexual y los resultados de esa resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.
- Registros de cualquier acción, incluida cualquier medida de apoyo, tomada en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual.





Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

**TÍTULO IX, FORMULARIO DE QUEJA POR ACOSO, INTIMIDACIÓN,  
DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

Su nombre: \_\_\_\_\_

Fecha:

Fecha del presunto incidente(s): \_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra quien tiene una queja:

\_\_\_\_\_

Enumere los testigos que estuvieron presentes:

\_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrieron los incidentes?

\_\_\_\_\_

Describa los eventos o la conducta que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones específicas; qué contacto físico, si lo hubo, estuvo involucrado; cualquier declaración verbal; qué hizo para evitar la situación, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Por la presente autorizo a SDCCS a revelar la información que he proporcionado según lo considere necesario para continuar con su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.**

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: 21/10

Fecha de revisión: 23/06

Imprimir nombre

**Para ser completado por la escuela charter:**

Recibido por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: \_\_\_\_\_

4875-7462-4617, v. 2